



СЛУЖБЕНИ ВОЈНИ ЛИСТ

БРОЈ 10

Београд, 24. април 2012.

ГОДИНА СХХХИ

Цена овог броја је 234,00 динара
Годишња претплата је 9.180,00 динара

253.

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 101/07, 95/10 и 87/11 – др. закон), а у вези са тачком 7.3. Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС“, број 16/10), министар одбране доноси

О Д Л У К У

О УТВРЂИВАЊУ МЕРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. Овом одлуком утврђују се мере за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије.
2. Под мерама из тачке 1. ове одлуке подразумева се уређивање области информисања, психолошке процене радних потенцијала, саветовања, селекције и класификације професионалних припадника Министарства одбране и Војске Србије, лица која се упућују на школовање и усавршавање за потребе одбране земље у земљи и иностранству, кандидата за пријем у Војнообавештајну агенцију и Војнобезбедносну агенцију, кандидата за пријем на школовање у војношколске установе из грађанства, кандидата за пријем у професионалну војну службу, кандидата за пријем на службу у Војсци Србије у својству цивилног лица, кандидата за пријем на добровољно служење војног рока, кандидата за пријем у активну резерву и кандидата за пријем на Курс резервних официра.
3. Уређивање области из тачке 2. ове одлуке извршити у складу са Одлуком о активностима на увођењу новог модела професионалне селекције кадра у Министарству одбране и Војсци Србије (Управа за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране, инт. број 1145-24 од 29. априла 2011. године) и Елаборатом увођења новог модела професионалне селекције кадра у Министарству одбране и Војсци Србије (Сектор за људске ресурсе Министарства одбране, број 989-1 од 24. марта 2011. године).
4. Критеријуми за израду листе кандидата за потребе селекције у оквиру каријерног вођења и саветовања у Министарству одбране и Војсци Србије дати су у Прилогу ове одлуке и чини њен саставни део.
5. Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном војном листу“.

Р.в.п. бр. 10
23. априла 2012. године
Београд

Министар одбране
Драган Шутановац, с. р.

К Р И Т Е Р И Ј У М И**ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ****I. КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА**

1. **За пријем у професионалну војну службу** у својству професионалног војника, критеријуми за формирање листе кандидата су елементи следећих активности:

- (1) завршени ниво школовања (25% од укупног броја бодова);
- (2) провера физичке способности (35% од укупног броја бодова);
- (3) психолошка процена кандидата (40% од укупног броја бодова);
- (4) медицинско-здравствена процена;
- (5) безбедносна провера.

Завршени ниво школовања бодује се зависно од стеченог степена стручне спреме, и то уколико је кандидат завршио:

- (1) основну школу 5 бодова;
- (2) средњу школу 3. степен 15 бодова;
- (3) средњу школу 4. степен или више нивое образовања 25 бодова.

Укупан број бодова на провери физичке способности је производ коначне оцене и броја 7. Максималан број бодова је 35.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за професионалног војника.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1, 2. и 3. категоријом – психолошка процена се бодује;
- (2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина; уколико је надлежни старешина донео одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;
- (3) 5. категоријом – кандидат не задовољава услове.

Укупан број бодова психолошке процене је производ коначне оцене и броја 8. Максималан број бодова је 40.

2. **За обнову уговора о раду професионалних војника** не формира се листа кандидата.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности у селекцији:

- (1) провера физичке способности;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена;
- (4) безбедносна провера;
- (5) мишљење надлежног старешине о квалитетима кадра и планираној каријери.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за професионалног војника.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1, 2. и 3. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

3. **За пријем у активну резерву** не формира се листа кандидата. Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности у селекцији: психолошка процена кандидата и медицинско-здравствена процена.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за професионалног војника.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1, 2. и 3. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

4. **За пријем цивилних лица у службу** у Министарство одбране и Војску Србије, критеријуми за формирање листе кандидата су елементи следећих активности у селекцији:

- (1) просек оцене са последњег нивоа школовања (40–60% од укупног броја бодова);
- (2) провера знања страног језика (20% од укупног броја бодова) – по потреби;

(3) психолошка процена кандидата (40% од укупног броја бодова);

(4) медицинско-здравствена процена;

(5) безбедносна провера.

Израда листе кандидата врши се у складу са захтевима посла, а према наведеним критеријумима.

Уколико радно место захтева познавање страног језика врши се провера знања. Укупан број бодова је производ коначне оцене кандидата и броја 4. Максималан број бодова је 20.

Просек оцене са последњег нивоа школовања увећава се осам или 12 пута, зависно од потребе познавања страног језика.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима управно-административног профила.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

(1) 1, 2. и 3. категоријом – психолошка процена се бодује;

(2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина; уколико је надлежни старешина донео одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;

(3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Коначан број бодова психолошке процене је производ коначне оцене и броја 8. Максималан број бодова је 40.

5. За пријем професионалног војника на школовање за подофицира, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности у селекцији:

(1) провера физичке способности (30% од укупног броја бодова);

(2) просек службених оцена/оцена (30% од укупног броја бодова);

(3) психолошка процена (40% од укупног броја бодова);

(4) медицинско-здравствена процена;

(5) безбедносна провера;

(6) мишљење надлежног старешине о квалитетима кадра и планираној каријери.

Коначан број бодова за проверу физичке способности је производ коначне оцене и броја 6. Максималан број бодова је 30.

Број бодова за службену оцену/оцену је производ просека службене оцене/оцене и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима нижег командно-оперативног профила.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

(1) 1, 2. и 3. категоријом – психолошка процена се бодује;

(2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина; уколико је надлежни старешина донео одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;

(3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Коначан број бодова је производ коначне оцене и броја 6. Максималан број бодова је 30.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

6. За избор првог и главног подофицира не формира се листа кандидата.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности у селекцији:

(1) психолошка процена кандидата;

(2) медицинско-здравствена процена;

(3) безбедносна провера;

(4) мишљење надлежног старешине о квалитетима кадра и планираној каријери.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима средњег командно-оперативног профила.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

(1) 1. и 2. категоријом – кандидат ја задовољио критеријуме;

(2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;

(3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

7. За упис у Војну гимназију, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

(1) успех из основне школе (60% од укупног броја бодова);

(2) провера знања из српског језика (20% од укупног броја бодова);

- (3) провера знања из математике (20% од укупног броја бодова);
- (4) провера физичке способности;
- (5) психолошка процена кандидата;
- (6) медицинско-здравствена процена;
- (7) безбедносна провера.

Коначан број бодова за успех из основне школе је производ просечне оцене школског успеха у 5, 6, 7. и на полугодишту 8. разреда основне школе и броја 12. Максималан број бодова је 60.

Коначан број бодова на провери знања је збир тачно решених различито пондерисаних задатака. Максималан број бодова за проверу знања из српског језика је 20 бодова и из математике је 20 бодова.

Уколико кандидат не задовољи критеријуме провере физичке способности, губи право на упис у Војну гимназију. Провера физичке способности се не бодује.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упис у војне школе.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

8. За упис на Војну академију, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) успех из средње школе (40% од укупног броја бодова);
- (2) провера физичке способности (15% од укупног броја бодова);
- (3) провера знања из математике (45% од укупног броја бодова);
- (4) психолошка процена кандидата;
- (5) медицинско-здравствена процена;
- (6) безбедносна провера.

Укупан број бодова за успех из средње школе је производ просечне оцене из средње школе и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Кандидат мора да задовољи минималне критеријуме физичке способности. Уколико кандидат не задовољи минималне критеријуме, губи право на упис на школовање. Уколико кандидат задовољи критеријуме, процена физичке способности се бодује. Коначни број бодова на провери физичке способности је производ коначне оцене и броја 3. Максималан број бодова је 15.

Коначан број бодова за проверу знања из математике је збир тачно решених различито пондерисаних задатака. Максималан број бодова је 45.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упис у војне школе.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

9. За упис на Медицински факултет Војномедицинске академије, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) успех из средње школе (40% од укупног броја бодова);
- (2) провера знања (60% од укупног броја бодова);
- (3) провера физичке способности;
- (4) психолошка процена кандидата;
- (5) безбедносна провера;
- (6) медицинско-здравствена процена.

Укупан број бодова за успех из средње школе је производ просечне оцене у средњој школи и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Укупан број бодова за проверу знања из хемије и биологије је максимално 60. Кандидати морају да постигну минимално 16 бодова на провери знања из хемије и минимално 16 бодова на провери знања из биологије. Уколико кандидати не постигну наведени број бодова, губе право на учествовање у даљем току селекције.

Уколико кандидат не задовољи критеријуме провере физичке способности, губи право на учествовање у даљем току селекције. Провера физичке способности не бодује се.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упис у војне школе.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

10. За потребе пријема на службу у Војнобезбедносну агенцију, израда листе кандидата врши се према критеријумима које прописује Војнобезбедносна агенција.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности селекције:

- (1) провера знања страног језика;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена;
- (4) безбедносна провера;
- (5) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Провера знања страног језика врши се у складу са потребама и према критеријумима које прописује Војнобезбедносна агенција.

Психолошка процена врши се у две фазе. Прва фаза процене врши се у складу са психолошким профилем Војнобезбедносне агенције. Након извршене прве фазе психолошке процене, друга фаза психолошке процене врши се у складу са психолошким критеријумима које прописује Војнобезбедносна агенција. Одлуку о задовољењу психолошких критеријума доноси надлежни старешина Војнобезбедносне агенције.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

11. За потребе пријема у службу у Војнообавештајну агенцију и избор изасланика одбране, израда листе кандидата врши се према критеријумима које прописује Војнообавештајна агенција.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности селекције:

- (1) провера знања страног језика;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена;
- (4) безбедносна провера;
- (5) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Провера знања страног језика врши се у складу са потребама и према критеријумима које прописује Војнообавештајна агенција.

Психолошка процена врши се у две фазе. Прва фаза процене врши се у складу са критеријумима профила Војнообавештајне агенције.

Уколико је психолошки капацитет процењен:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Након извршене прве фазе процене, друга фаза процене врши се у складу са психолошким критеријумима које прописује Војнообавештајна агенција. Одлуку о задовољењу психолошких критеријума доноси надлежни старешина Војнообавештајне агенције.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

12. За потребе избора војних представника у иностранству не формира се листа кандидата.

Кандидат је дужан да задовољи критеријуме следећих активности селекције:

- (1) провера знања страног језика;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена;
- (4) безбедносна провера;
- (5) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријума профила Војнообавештајне агенције.

Уколико је психолошки капацитет процењен:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

13. За потребе пријема у специјалне јединице, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) просек службених оцена/оцена (40% од укупног броја бодова);
- (2) провера физичке способности (60% од укупног броја бодова);
- (3) психолошка процена;
- (4) медицинско-здравствена процена;
- (5) безбедносна провера;
- (6) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Укупан број бодова за службене оцене/оцене је производ просека службених оцена/оцена и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Кандидат мора да задовољи критеријуме физичке способности. Уколико кандидат не задовољи минималне критеријуме, губи право на пријем у специјалне јединице. Уколико кандидат задовољи критеријуме, провера физичке способности се бодује. Број бодова на провери физичке способности је производ коначне оцене и броја 12. Максималан број бодова је 60.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила специјалних јединица.

Уколико је психолошки капацитет процењен:

- (1) 1. и 2. категоријом – психолошка процена се бодује;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина; уколико је надлежни старешина донео одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

14. За потребе пријема у јединице Војне полиције и јединице Гарде Генералштаба Војске Србије, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) провера физичке способности (30% од укупног броја бодова);
- (2) психолошка процена кандидата (30% од укупног броја бодова);
- (3) службена оцена/оцена (40% од укупног броја бодова);
- (4) медицинско-здравствена процена;
- (5) безбедносна провера;
- (6) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Коначан број бодова за проверу физичке способности је производ коначне оцене и броја 6. Максималан број бодова је 30.

Укупан број бодова за службене оцене/оцене је производ просека службених оцена/оцена и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила специјалних јединица.

Уколико је психолошки капацитет кандидата процењен:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Коначан број бодова психолошке процене је производ коначне оцене и броја 6. Максималан број бодова је 30.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

15. За потребе упућивања у мултинационалне операције, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) службена оцена/оцена (50% од укупног броја бодова);
- (2) провера знања енглеског језика (50% од укупног броја бодова);
- (3) провера физичке способности;
- (4) психолошка процена кандидата;
- (5) медицинско-здравствена процена.

Укупан број бодова за службене оцене/оцене је производ просека службених оцена/оцена и броја 10. Максималан број бодова је 50.

Укупан број бодова за проверу знања енглеског језика је 50.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упућивање у мултинационалне операције.

Уколико је психолошки капацитет кандидата процењен:

- (1) 1, 2. и 3. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Медицинско-здравственом проценом утврђује се здравствена способност за упућивање у мултинационалне операције.

16. За потребе избора пилота и летачког особља (летач – навигатор, летач – техничар, специјалиста летач, резервни војни летач, ученици – кадети ваздухопловног смера и падобранци) не формира се листа кандидата.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности селекције:

- (1) провера физичке способности;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена.

Психолошка процена врши се у две фазе. Прва фаза процене врши се у складу са психолошким профилом избора пилота. Након извршене прве фазе психолошке процене, друга фаза психолошке процене врши се у складу са психолошким критеријумима које прописује Ваздухопловномедицински институт Ваздухопловства и противваздухопловне одбране. Одлуку о задовољењу психолошких критеријума доноси надлежни старешина Ваздухопловномедицинског института Ваздухопловства и противваздухопловне одбране.

II. ПОСТУПАК ПРИМЕНЕ КРИТЕРИЈУМА

17. Селекција кадра врши се за све кандидате под једнаким условима, применом јединствених критеријума и одговарајуће методологије прописане директивом.

18. Селекција кадра обавља се за следеће потребе система одбране:

- (1) пријем кандидата из грађанства на школовање у војнообразовним установама;
- (2) пријем у професионалну службу;
- (3) пријем цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије;
- (4) обнову уговора професионалних војника;
- (5) пријем на добровољно служење војног рока;
- (6) пријем у активну резерву;
- (7) пријем кандидата за Курс резервних официра;
- (8) пријем професионалних војника на школовање за подофицира;
- (9) избор главних и првих подофицира;
- (10) пријем лица у Војнобезбедносну агенцију;
- (11) пријем лица у Војнообавештајну агенцију;
- (12) школовање и усавршавање лица за потребе система одбране у земљи и иностранству;
- (13) одређивање типа каријере;
- (14) упућивање лица у мултинационалне операције;
- (15) постављење на високе руководеће (командне) дужности;
- (16) специфичне дужности које захтевају посебне способности (ваздухопловство, специјалне јединице, Војна полиција, јединице Гарде и дужности у иностранству).

Начин организовања селекције у систему одбране

19. Селекција се спроводи са лицима која испуњавају формалне (опште) услове прописане законским и подзаконским актима за активности за које конкуришу.

20. Селекција кандидата у систему одбране спроводи се по јединственој методологији, а начелно обухвата:

- (1) проверу знања и способности;
- (2) психолошку процену;
- (3) медицинско-здравствену процену;
- (4) безбедносну проверу.

21. Систем селекције заснован је на моделу да кандидат у свим активностима мора да задовољи минимално прописане вредности критеријума. Кандидати који задовоље минималне прописане захтеве настављају процес селекције.

22. Листа кандидата формира се на основу оствареног броја бодова на активностима селекције.

23. Место које кандидат заузима на листи кандидата представља кључни критеријум у процесу одлучивања избора кандидата. Одлуку о броју кандидата са врха листе кандидата који ће се разматрати у изборном поступку, доноси надлежно лице на чију иницијативу је покренут процес селекције.

Провера знања и способности

24. Провера знања и способности подразумева:

- (1) проверу знања страног језика;
- (2) проверу теоријских знања;
- (3) проверу физичке способности.

Која ће се знања и способности проверавати у конкретним активностима селекције прописује надлежна организациона јединица Министарства одбране и Војске Србије која је покренула процес селекције.

25. Провера знања и способности је прва активност у селекцији. Уколико кандидат не задовољи критеријуме, престаје му право на даље учествовање у процесу селекције.

26. Надлежни орган, методологију и место провере знања страног језика одређиваће Сектор за људске ресурсе Министарства одбране за сваки случај посебно, зависно од нивоа и врсте знања које се жели проверити. Провера знања страног језика обавља се само када се конкурсом прописује знање страног језика. Ако кандидат има важећи сертификат о познавању страног језика не подлеже провери знања страног језика, већ се узима последњи резултат знања страног језика, а уколико се он не слаже с тим резултатима може захтевати поновну проверу знања.

27. Провера теоријских знања је у надлежности органа који покреће активност којом је провера предвиђена.

28. Провера физичке способности врши се у складу са Упутством за физичку обуку у Војсци Србије и у надлежности је организационе јединице за чије потребе се врши селекција.

Психолошка процена лица

29. Психолошка процена врши се у центрима за психолошку процену војноздравствених установа Управе за војно здравство Министарства одбране.

30. Сектор за људске ресурсе, уз сагласност и мишљење Управе за војно здравство Министарства одбране, а имајући у виду потребе организационих јединица за које се врши селекција, регулише годишњим планом начин и место психолошке процене људства.

31. Психолошка процена лица је у надлежности центара за психолошку процену војноздравствених установа Управе за војно здравство Министарства одбране. За потребе пријема у Војнобезбедносну агенцију, Војнообавештајну агенцију и за потребе ваздухопловства обавља се додатна психолошка процена кандидата која је у надлежности тима за психолошку процену Војнобезбедносне агенције, Војнообавештајне агенције и Ваздухопловномедицинског института Ваздухопловства и противваздухопловне одбране.

32. Психолошка процена кандидата обавља се групним и индивидуалним психолошким испитивањем. Групно психолошко испитивање подразумева психолошку процену кандидата батеријом тестова. Индивидуално испитивање кандидата подразумева процену кандидата кроз психолошки интервју и друге психолошке технике.

33. Лице не учествује у психолошкој процени, уколико је у последњих годину дана извршена психолошка процена кандидата, и то када су критеријуми психолошке процене били истоветни. У случају да је процена кандидата вршена истом батеријом тестова, а да су психолошки критеријуми били различити, кандидат приступа поновном индивидуалном испитивању.

34. Уколико лице не задовољи минималне вредности критеријума психолошке процене не учествује у даљем току селекције.

Медицинско-здравствена процена

35. Медицинско-здравствена процена врши се у војноздравственим установама и у надлежности је Управе за војно здравство Министарства одбране и Ваздухопловномедицинског института Ваздухопловства и противваздухопловне одбране.

36. Лица која су у последњих шест месеци учествовала у структурисано истој здравствено-медицинској провери, а при том су оцењена као здравствено способна, не подлежу новој здравственој провери, већ се узимају резултати последње здравствене провере.

Безбедносна провера

37. Безбедносна провера је у надлежности Војнобезбедносне агенције.

Надлежни органи у процесу селекције

38. Надлежни органи у процесу селекције су:

- (1) органи за спровођење процедура селекције;
- (2) органи за контролу и надзор органа за спровођење процедура селекције;
- (3) саветодавно тело.

39. Органи за спровођење процедура селекције организују, спроводе и оцењују кандидате у складу са вредностима критеријума.

У органе за спровођење процедура селекције, начелно, спадају:

- (1) група за проверу знања страног језика;
- (2) група за проверу теоријских знања;
- (3) група за проверу физичке способности;
- (4) група за психолошку процену;
- (5) група за медицинско-здравствену процену;
- (6) група за безбедносну процену;
- (7) комисија за прикупљање података и израду листе кандидата.

40. Састав група прописује се посебним наређењима у надлежности организационих целина Војске Србије и Министарства одбране.

41. Комисија, на основу остварених резултата, прикупља податке и формира листу кандидата и доставља је надлежном старешини који доноси одлуку о пријему. Уколико облик селекције не захтева формирање листе кандидата, комисија прикупља податке и доставља надлежном старешини. Комисију, начелно, чине три члана, а може је чинити и више чланова, с тим да број буде непаран.

42. Формирање комисије за прикупљање података и израду листе кандидата је у надлежности:

Управе за људске ресурсе (Ј-1) Генералштаба Војске Србије:

- (1) за потребе пријема професионалних војника у службу;
- (2) за потребе обнове уговора професионалних војника;
- (3) за потребе пријема лица у активну резерву;
- (4) за потребе пријема професионалних војника на Курс за подофицира;
- (5) за потребе избора главних и првих подофицира;
- (6) за потребе постављења на високе руководеће (командне) дужности у Војсци Србије;
- (7) за потребе пријема кандидата за Курс резервних подофицира;
- (8) за потребе пријема у Војну полицију;
- (9) за потребе пријема у Гарду Војске Србије.

Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране:

- (1) за потребе пријема у службу цивилних лица;
- (2) за потребе школовања у земљи и иностранству;
- (3) за потребе уписа у Војну гимназију и на Војну академију;
- (4) за потребе уписа на Медицински факултет Војномедицинске академије;
- (5) за потребе постављења на високе руководеће (командне) дужности у Министарству одбране.

Управе за обавезе одбране Сектора за људске ресурсе Министарства одбране:

- (1) за потребе пријема лица за добровољно служење војног рока;
- (2) за потребе пријема кандидата за Курс резервних официра.

Сектора за политику одбране – за потребе избора војних представника у иностранству;

Војнобезбедносне агенције – за потребе пријема у Војнобезбедносну агенцију;

Војнообавештајне агенције:

- (1) за потребе пријема у Војнообавештајну агенцију;
- (2) за потребе избора за дужност изасланика одбране.

Центра за мировне операције Генералштаба Војске Србије – за потребе упућивања у мултинационалне операције;

- Команде Ваздухопловства и противваздухопловне одбране – за потребе ваздухопловства;
- Специјалне бригаде – за потребе пријема у специјалне јединице.

Контрола и надзор над радом органа који врше селекцију

43. Контрола и надзор над радом органа који врше селекцију у надлежности је органа за контролу и надзор. Органе за контролу и надзор, по потреби, формира Управа за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране.

Циљ групе за контролу и надзор јесте да се:

- (1) спречи појава субјективизма органа укључених у процес селекције у доношењу закључака о кандидату;
- (2) провери ваљаност података добијених селекцијом;
- (3) спречи рад надлежних органа који није у складу са прописаним упутствима, прописима и наређењима;
- (4) сагледа и унапреди рад надлежних органа за селекцију кандидата.

44. Контрола рада надлежних органа врши се у току процеса селекције. У току процеса селекције контролише се рад лица која спроводе селекционе процедуре.

45. Контролу и надзор психолошке процене кандидата врши стручни тим (психолога) из састава: једно стручно лице из састава Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране и два стручна лица (психолога) из Управе за војно здравство Министарства одбране, која се одређују посебним наређењем и која нису непосредно или посредно учествовала у психолошкој процени.

Саветодавно тело

46. Саветодавно тело је привременог карактера. Саветодавно тело има за циљ да региструје промене и нове захтеве система одбране у вези са профилисањем кадра и у прописивању критеријума селекције. У складу са добијеним показатељима, у профилисању кадра по потреби врши се измена критеријума. Саветодавно тело, по потреби, предлаже нову психолошку батерију тестова за процену психолошких капацитета. Одлуку о избору нове психолошке батерије тестова, на предлог саветодавног тела, доноси министар одбране.

47. Уколико се пропишу нови критеријуми у току процеса селекције, која је започета пре прописивања, започета активност селекције обавља се у складу са старим (неизмењеним) критеријумима.

48. Одређивање састава саветодавног тела је у надлежности Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране.

Процедуре које се примењују у селекцији

49. За потребе пријема у професионалну службу, на школовање у Војну гимназију, на Војну академију и Медицински факултет Војномедицинске академије, на добровољно служење војног рока, за похађање Курса резервних официра, у активну резерву и обнову уговора професионалних војника врши се:

- (1) провера физичке способности – по потреби;
- (2) провера теоријских знања (укључујући пријемни испит и проверу знања страног језика) – по потреби;
- (3) психолошка процена кандидата;
- (4) медицинско-здравствена процена кандидата;
- (5) безбедносна провера.

50. За потребе уписа на различите облике школовања и усавршавања у земљи и иностранству (укључујући специјалистичке, мастер и докторске академске студије у систему одбране и грађанству, Основни командно-штабни курс, Командно-штабно и Генералштабно усавршавање и Високе студије безбедности и одбране):

- (1) врши се провера теоријских знања – по потреби;
- (2) врши се провера физичке способности – по потреби;
- (3) врши се провера знања страног језика – по потреби;

- (4) врши се психолошка процена кандидата;
- (5) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (6) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (7) врши се безбедносна провера – по потреби.

51. За потребе пријема у Војнобезбедносну агенцију и Војнообавештајну агенцију и избор за дужност војног изасланика и војног представника у иностранству:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери – само за лица која су запослена у систему одбране;
- (2) врши се провера физичких способности – само за лица која су запослена у систему одбране;
- (3) врши се провера знања страног језика;
- (4) врши се психолошка процена кандидата;
- (5) врши се медицинско-здравствена процена кандидата – само за лица приликом пријема из грађанства;
- (6) врши се безбедносна провера.

52. За потребе одређивања типа каријере врши се психолошка процена кандидата и прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери – само за лица која су запослена у систему одбране.

53. За потребе постављења на високе руководеће (командне) дужности:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се психолошка процена кандидата;
- (3) врши се медицинско-здравствена процена кандидата.

54. За потребе упућивања у мултинационалне операције:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се провера физичке способности;
- (3) врши се провера знања страног језика;
- (4) врши се психолошка процена кандидата;
- (5) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (6) врши се безбедносна провера.

55. За потребе избора ваздухопловаца (пилота) врши се:

- (1) провера физичке способности;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена кандидата.

56. За потребе избора за специјалне јединице:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се провера физичке способности;
- (3) врши се психолошка процена кандидата;
- (4) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (5) врши се безбедносна провера.

57. За потребе избора за јединице Војне полиције:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се провера физичке способности;
- (3) врши се психолошка процена кандидата;
- (4) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (5) врши се безбедносна провера.

58. За потребе избора за јединице Гарде:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се провера физичких способности;
- (3) врши се психолошка процена кандидата;
- (4) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (5) врши се безбедносна провера.

Начин обезбеђивања јавности у процесу селекције

59. Сви кандидати морају бити упознати са јасно дефинисаним критеријумима за селекцију, начином њиховог вредновања (бодовања) и механизмом одабира кандидата, пре почетка сваке активности у селекцији.

60. Надлежни органи, у току процеса селекције, дужни су да по завршеној активности обавесте кандидата о постигнутим резултатима на активностима селекције.

61. Кандидат нема право увида у резултате других кандидата у току селекције, осим у коначну листу кандидата која се објављује у року од 30 (тридесет) дана од дана завршетка последње активности селекције.

62. Кандидат има право жалбе на листу кандидата у року од 15 (петнаест) дана од дана објављивања. Жалба се подноси организационој јединици која је започела активност селекције.

63. Завршетак селекције дефинисан је даном истицања права на жалбу листе кандидата.

Чување, коришћење и доступност података

64. Након завршене селекције, надлежни органи за спровођење процедура селекције шаљу комисији за формирање листе кандидата Извештај о завршној процени кандидата који је саставни део ових критеријума. Подаци о резултатима кандидата на активностима селекције у форми извештаја комисијски се уништавају 30 (тридесет) дана након истицања права на жалбу кандидата.

65. Подаци психолошке процене кандидата чувају се у електронској форми и на оптичком медијуму у две копије. Једна копија података на оптичком медијуму чува се у центру за психолошку процену, у којем је обављена психолошка процена, док друга копија – на Војномедицинској академији. Приступ подацима имају само психолози који непосредно учествују у психолошкој процени.

66. Организационим целинама, Војнобезбедносној агенцији, Војнообавештајној агенцији и Ваздухопловномедицинском институту Ваздухопловства и противваздухопловне одбране који врше додатну психолошку селекцију, достављају се психолошке процене за њихове кандидате у облику извештаја у којем су дате оцене на свим психолошким критеријумима.

67. Рок чувања података психолошке процене кандидата је трајан.

III. ПОСТУПАК ПСИХОЛОШКЕ ПРОЦЕНЕ

Потребе за које се врши психолошка процена кандидата

68. Психолошка процена кандидата врши се за потребе система одбране, и то:

- (1) упис у Војну гимназију, на Војну академију и Медицински факултет Војномедицинске академије;
- (2) пријем у службу професионалних војника и цивилних лица;
- (3) пријем професионалних војника на школовање за подофицира;
- (4) обнову уговора професионалних војника;
- (5) избор кандидата за похађање Основног командно-штабног курса, Командно-штабног и Генералштабног усавршавања и Високих студија безбедности и одбране;
- (6) одређивање типа каријере;
- (7) школовање и усавршавање у грађанству и иностранству за потребе система одбране (специјалистичке студије, мастер академске студије и докторске академске студије);
- (8) пријем и процену психолошких капацитета за успешно вршење дужности у Војнообавештајној агенцији;
- (9) пријем и процену психолошких капацитета за успешно вршење дужности у Војнобезбедносној агенцији;
- (10) избор изасланика одбране;
- (11) избор војних представника у иностранству;
- (12) избор главних и првих подофицира;
- (13) пријем у специјалне јединице;
- (14) пријем у јединице Војне полиције;
- (15) пријем у јединице Гарде;
- (16) пријем у јединице Ваздухопловства и противваздухопловне одбране, селекцију летачког особља и праћење каријере;
- (17) пријем на добровољно sluжење војног рока;

- (18) пријем у активну резерву;
- (19) пријем на курс за резервног официра и подофицира;
- (20) упућивање у мултинационалне операције;
- (21) у друге сврхе.

Начин вршења психолошке процене кандидата

69. Психолошка процена изводи се са свим кандидатима под једнаким условима и уз примену јединствене методологије.

70. Психолошка процена кандидата врши се у следећим случајевима:

- (1) у оквиру процеса селекције;
- (2) на захтев организационе јединице, ради процене потенцијала (психолошких капацитета) кандидата за успешно вршење дужности на одређеном формацијском месту или у одређеној врсти службе;
- (3) избора типа каријере и праћења каријере.

71. Психолошка процена кандидата врши се у центрима за психолошку процену у војноздравственим установама Управе за војно здравство Министарства одбране, и то у:

- (1) Центру за психолошку процену Војномедицинске академије;
- (2) Центру за психолошку процену Војномедицинског центра Карабурма;
- (3) Центру за психолошку процену Војне болнице Ниш;
- (4) Центру за психолошку процену Војномедицинског центра Нови Сад.

Начелник центра за психолошку процену је дипломирани психолог.

72. Годишњим планом психолошке процене дефинишу се место и време вршења процене кандидата.

73. Психолошку процену кандидата обављају психолози запослени у центрима за психолошку процену. У психолошку процену кандидата укључују се и психолози из организационих јединица Министарства одбране и Војске Србије за чије потребе се врши процена.

74. Додатну психолошку процену кандидата обављају Ваздухопловномедицински институт Ваздухопловства и противваздухопловне одбране (за потребе пријема у ваздухопловство, селекцију летачког особља и праћења каријере), Војнобезбедносна агенција (пријем и процена психолошких капацитета за успешно вршење дужности) и Војнообавештајна агенција (пријем и процена психолошких капацитета за успешно вршење дужности). Наведене организационе јединице доносе одлуку о задовољењу психолошких критеријума кандидата.

75. Психолошка процена кандидата обухвата групно и индивидуално психолошко испитивање.

76. Структура групног и индивидуалног психолошког испитивања зависи од врсте селекције, а начелно обухвата:

- (1) процену особина личности (емоционална стабилност, отпорност на стрес и фрустрације, социјална зрелост и адекватност и интегрисаност личности);
- (2) утврђивање нивоа општих и посебних когнитивних способности;
- (3) испитивање опште информисаности;
- (4) испитивање тенденција у реаговању и понашању.

77. За учешће у психолошкој процени неопходан је пристанак кандидата. Кандидат даје пристанак на почетку групног психолошког испитивања.

78. Групно психолошко испитивање кандидата укључује примену дела или целе батерије тестова. Батерију тестова чине тестови способности и тест личности.

79. У тестове способности спадају тестови за процену флуидних и кристализованих способности.

80. Тестови за процену флуидних способности су:

- (1) IT2 – општа визуализација;
- (2) REZON – резонавање;
- (3) SWAP – капацитет радне меморије (слике);
- (4) TRIPLET – капацитет радне меморије (слова).

Тестови за процену кристализованих способности су:

- (1) ALFA7 – вербалне аналогije;
- (2) EZA – езотеричне аналогije;
- (3) EZU – апстраховање правила;
- (4) EZZ – општа знања;

(5) RECNIK – значење речи;

(6) LS – брзина уочавања симбола.

По потреби, могу се користити и други тестови способности.

81. Тест личности за потребе психолошке процене је HEDONICA, а по потреби могу се користити и други тестови личности.

82. Психолошке мерне инструменте могу примењивати само дипломирани психолози који су завршили додатну теоријску и практичну едукацију у примени батерије тестова и који имају уверење о додатној едукацији.

83. Групно психолошко испитивање изводи се на рачунарима, у просторији која је за то предвиђена. Просторија мора бити: довољно велика, светла, проветрена и заштићена од буке.

84. Групним психолошким испитивањем истовремено може бити обухваћено највише 25 испитаника.

85. Пре сваког групног испитивања, психолог је дужан да:

(1) припреми просторију за групно испитивање;

(2) припреми и утврди исправност рачунара за рад;

(3) прихвати, размести и идентификује испитанике;

(4) провери психофизичку спремност за рад на основу усмене изјаве испитаника;

(5) затражи сагласност кандидата за групно испитивање.

86. Дан пре групног психолошког испитивања кандидат не треба да обавља никакве напорне активности односно треба да буде одморан.

87. Уколико кандидат изјави да није спреман да приступи психолошкој процени због тренутно лошег психофизичког стања, надлежни психолог може му понудити други временски термин, али само у случају да постоје временски услови и просторни капацитети за психолошку процену.

88. Приликом пријема кандидата за групно испитивање, психолог избегава ужурбаност или дуже чекање на почетак испитивања, како не би створио незадовољство, повећао напетост и смањио мотивисаност испитаника за рад.

89. По пријему групе, психолог врши размештај и идентификацију према достављеном списку. Размештај треба да омогући довољно простора за несметан рад испитаника.

90. Кандидат је дужан да пре сваког групног испитивања покаже идентификациона документа (личну карту или војну легитимацију). Лице које одбије идентификацију искључује се из психолошке процене.

91. После идентификације испитаника, психолог даје општа и мотивациона упутства за рад. Након давања општег и мотивационог упутства за рад, психолог даје знак за почетак групног психолошког испитивања.

92. У току групног психолошког испитивања, психолог је дужан да обезбеди ред и тишину у просторији.

93. Уколико испитаник омета рад других испитаника или користи недозвољена средства у току групног испитивања, психолог мора да опомене испитаника. Уколико испитаник и после опомене омета рад других, психолог има право да удаљи лице из просторије и прекине му учествовање у даљем току психолошке процене.

94. Уколико испитаник одустане од започетог групног или индивидуалног психолошког испитивања, прекида му се право на даљи ток психолошке процене.

95. Уколико се у току групног психолошког испитивања појави проблем на рачунару, а не постоји могућност да испитаник настави рад на истом рачунару, психолог је дужан да обезбеди нови рачунар на којем ће се обавити ново психолошко испитивање или да омогући нови термин за групно психолошко испитивање.

96. Групно психолошко испитивање завршава се када испитаник уради целокупну батерију тестова.

97. Након завршеног групног психолошког испитивања, испитаници се упућују на индивидуално психолошко испитивање.

98. Индивидуално психолошко испитивање укључује психолошки интервју и, по потреби, психолошке ситуационе вежбе.

99. Индивидуално психолошко испитивање обавља комисија. Комисију чине најмање два психолога. Члан комисије може бити и психолог из других организационих целина Војске Србије и Министарства одбране.

100. Једна комисија може обавити највише десет психолошких интервјуа дневно.

101. Током индивидуалне психолошке процене, психолог:

(1) узима психолошку анамнезу;

(2) врши опсервацију понашања испитаника;

- (3) проверава резултате испитаника са групног психолошког испитивања;
 (4) узима додатне релевантне психолошке податке који нису обухваћени групним психолошким испитивањем.
 102. Психолошким испитивању не могу присуствовати неовлашћена лица.

Начин обраде података и достављање коначне оцене о испитанику

103. По завршеном групном психолошким испитивању, психолог преузима податке са рачунарског сервера. Психолог обрађене податке тумачи и на основу добијених података припрема се за индивидуално психолошко испитивање.

104. На основу података са групног и индивидуалног психолошког испитивања, комисија даје оцену о психолошким капацитетима кандидата.

105. Збирна оцена психолошке процене кандидата доставља се на даљу надлежност комисијама, које учествују у процесу селекције.

106. Психолошка процена кандидата обавља се у складу са прописаним критеријумима психолошких профила.

107. Збирна оцена рачуна се на основу следеће формуле:

$$Y = X_1 + X_2$$

X_1 – представља збир пондерисаних оцена кандидата на групном испитивању,

X_2 – представља збир пондерисаних оцена кандидата на индивидуалном испитивању.

X_1 рачуна се по следећој формули:

$$X_1 = a_1 * x_1 + a_2 * x_2 + a_3 * x_3 + a_4 * x_4 + a_5 * x_5 + a_6 * x_6 + a_7 * x_7 + a_8 * x_8 + a_9 * x_9 + a_{10} * x_{10}, \text{ у којој:}$$

- x_1 представља оцену на когнитивним тестовима вербалних способности;
- x_2 представља оцену на когнитивним тестовима невербалних способности;
- x_3 представља оцену психометријске процене аморалног потенцијала (Н);
- x_4 представља оцену психометријске процене екстраверзије (Е);
- x_5 представља оцену психометријске процене интегрисаности регулативних функција (D);
- x_6 представља оцену психометријске процене отворености (O);
- x_7 представља оцену психометријске процене неуротицизма (N);
- x_8 представља оцену психометријске процене импулсивности (I);
- x_9 представља оцену психометријске процене савесности (C);
- x_{10} представља оцену психометријске процене пријатељске наклоњености (A);
- коефицијенти $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6, a_7, a_8, a_9$ и a_{10} представљају пондере и њихове вредности приказане су табеларно у психолошким профилима.

X_2 рачуна се по следећој формули:

$$X_2 = b_1 * x_{11} + b_2 * x_{12} + b_3 * x_{13} + b_4 * x_{14} + b_5 * x_{15} + b_6 * x_{16}, \text{ у којој:}$$

- x_{11} представља оцену емоционалне стабилности;
- x_{12} представља оцену социјалног функционисања;
- x_{13} представља оцену мотивације;
- x_{14} представља оцену опште презентације;
- x_{15} представља оцену интегрисаности;
- x_{16} представља оцену партнерске усклађености;
- коефицијенти b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 и b_6 представљају пондере и њихове вредности приказане су табеларно у психолошким профилима.

Пондери су променљивог карактера, а могу се мењати само на основу емпиријских налаза.

Уколико је збирна оцена кандидата (Y):

- (1) од 4,50 до 5,00 – кандидат припада првој категорији (ИЗУЗЕТАН);
- (2) од 4,00 до 4,49 – кандидат припада другој категорији (НАТПРОСЕЧАН);
- (3) од 3,00 до 3,99 – кандидат припада трећој категорији (ПРОСЕЧАН);
- (4) од 2,50 до 2,99 – кандидат припада четвртој категорији (ИСПОТПРОСЕЧАН);
- (5) испод 2,50 – кандидат припада петој категорији (НЕ ЗАДОВОЉАВА).

Уколико је кандидат оцењен на „cut off“ скоровима групног и индивидуалног психолошког испитивања оценом 1 (један), кандидат припада петој категорији.

108. Појединачне оцене (x_1, \dots, x_{16}) су:

- (1) оцена 5 – изузетно постигнуће;
- (2) оцена 4 – натпросечно постигнуће;
- (3) оцена 3 – просечно постигнуће;
- (4) оцена 2 – испотпросечно постигнуће;
- (5) оцена 1 – незадовољавајуће постигнуће.

Процена вербалних и невербалних когнитивних способности (x_1, x_2):

- (1) оцена 5 – IQ већи од 115: висока интелектуална ефикасност;
- (2) оцена 4 – IQ 106–115: натпросечна интелектуална ефикасност;
- (3) оцена 3 – IQ 96–105: просечна интелектуална ефикасност;
- (4) оцена 2 – IQ 90–95: интелектуална ефикасност у доњим сегментима просека;
- (5) оцена 1 – IQ испод 90: незадовољавајућа интелектуална ефикасност.

Процена психометријских димензија личности ($x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8, x_9, x_{10}$): оцењују се оценом од 1 до 5. Оцена се добија софтверском обрадом података резултата на тесту HEDONICA.

Емоционална стабилност (x_{11}):

Дефиниција: способност контроле емоција, лакоћа подношења и савладавања стреса, реакција у кризним ситуацијама и степен самопоуздања.

Оцена 5 – висока способност контроле емоција, изванредна лакоћа подношења и савладавање стреса. Емоционална стабилност и смиреност и одлична реакција у кризним ситуацијама и високо самопоуздање.

Оцена 4 – врло добра способност контроле емоција, углавном изванредна лакоћа подношења и савладавања стреса. Поприлично изражена емоционална стабилност и смиреност. Употреба адекватних реакција и зрелих механизма одбране у кризним ситуацијама. Углавном високо самопоуздање.

Оцена 3 – просечна емоционална стабилност, променљиво али углавном добро подношење психичких напора и савладавање стресних ситуација. Употреба углавном адекватних механизма реакције у кризним ситуацијама. Просечно самопоуздање.

Оцена 2 – испотпросечна емоционална стабилност, уз велике потешкоће подношења психичких напора и савладавања стреса. Углавном употреба неадекватних механизма реакције у кризним ситуацијама. Изражена нестабилност самопоуздања.

Оцена 1 – недовољна емоционална стабилност, неефикасно подношење психичког напора и савладавања стреса. Употреба неадекватних механизма реакције у кризним ситуацијама. Недовољно самопоуздање.

Социјално функционисање (x_{12}):

Дефиниција: квалитет прихваћености од стране референтне групе и усмереност ка члановима своје референтне групе (вршњаци, колектив и друго), ниво просоцијалног понашања (спремност да се допринесе добробит другима без очекивања противуслуге), ниво социјално одговорног понашања (прихватање друштвених правила и улога, свест о последицама властитог понашања на друге људе, опхођење са уважавањем, spremnost na pravljenoje kompromisa u konfliktnim situacijama), ниво агресивног понашања у социјалним контактима, однос према ауторитету.

Оцена 5 – одлична социјална прилагођеност: изразита прихваћеност од групе, лидерство, висок ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања без агресивних испада. Флексибилан однос према ауторитету.

Оцена 4 – врло добра социјална прилагођеност: умерена до висока прихваћеност од референтне групе, доста висок ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања без агресивних испада. Углавном флексибилан однос према ауторитету.

Оцена 3 – просечна социјална прилагођеност: просечна прихваћеност од референтне групе, просечан ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања и просечан ниво агресивног понашања. Испољавање флексибилног и повремено неадекватног односа према ауторитету.

Оцена 2 – испотпросечна социјална прилагођеност: ниска прихваћеност од референтне групе, низак ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања и склоност агресивности и конфликтним ситуацијама. Углавном испољавање неадекватног односа са ауторитетом.

Оцена 1 – незадовољавајућа социјална прилагођеност: одбаченост или изолација од групе, низак ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања и склоност агресивности и конфликтним ситуацијама. Искључиво неадекватан однос са ауторитетом.

Мотивација (x_{13}):

Дефиниција: израженост мотива за постигнућем и потреба за сталним самоусавршавањем, информисаност (односи се на посао, дужност, усавршавање и школовање за коју кандидат конкурише), спремност за улагање напора (активност у вези са изабраним циљем – хоби, секције, припреме за пријемни испит и слично).

Оцена 5 – високо изражен мотив постигнућа и потреба за сталним самоусавршавањем. Одлична информисаност и познавање различитих аспеката посла, дужности, усавршавања и школовања за које се конкурише. Свесна и висока спремност за улагање напора.

Оцена 4 – добро изражен мотив постигнућа и потреба за самоусавршавањем. Солидна информисаност и познавање различитих аспеката посла, дужности, усавршавања и школовања за које се конкурише. Свесна и изражена спремност за улагање напора.

Оцена 3 – просечно до добро изражен мотив постигнућа и потреба за самоусавршавањем. Просечна информисаност и познавање различитих аспеката посла, дужности, усавршавања и школовања за које се конкурише. Донекле свесна и просечно изражена спремност за улагање напора.

Оцена 2 – испотпросечно изражен мотив постигнућа и потреба за самоусавршавањем. Недовољна информисаност и познавање различитих аспеката посла, дужности, усавршавања и школовања за које се конкурише. Неуочљива или једва приметна спремност за улагање напора.

Оцена 1 – неадекватна или неизражена мотивисаност за посао, дужност, усавршавање и школовање за које конкурише. Одсуство спремности на улагање напора. Пасиван и незаинтересован однос према свакој врсти циља. Непознавање и неинформисаност о послу или школи за коју се конкурише.

Интегритет личности (x_{14}):

Дефиниција: усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности, изграђеност и усклађеност моралног и вредносног система.

Оцена 5 – висока усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. Високо усклађен и изграђен морални и вредносни систем.

Оцена 4 – добра усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. Добро усклађен и изграђен морални и вредносни систем.

Оцена 3 – просечна усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. У стресним ситуацијама могућа лоша усклађеност која се компензује без даљег продубљивања. Просечно усклађен и изграђен морални и вредносни систем.

Оцена 2 – испотпросечна усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. У стресним ситуацијама слабија функционалност и усклађеност личности. Лоша усклађеност и изграђеност моралног и вредносног система.

Оцена 1 – неадекватна усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. У стресним ситуацијама неадекватни обрасци реаговања. Неадекватна усклађеност и изграђеност моралног и вредносног система.

Општа презентација (x_{15}):

Дефиниција: прилагођеност тест ситуацији (понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу), ниво активације и енергије, комуникационе вербалне и невербалне вештине.

Оцена 5 – одлична прилагођеност тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Потпуно адекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Висок ниво активације и енергије.

Оцена 4 – врло добра прилагођеност тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Добре и адекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Дobar ниво активације и енергије.

Оцена 3 – просечна прилагођеност тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Просечно адекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Просечан ниво активације и енергије. Током индивидуалног психолошког испитивања могуће испољавање слабије адекватности, али се исправља без корекције испитивача.

Оцена 2 – испотпросечна прилагођеност тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Испотпросечне и углавном неадекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Испотпросечан ниво активације и енергије. Присутна одређена неадекватност која се ни после интервенције испитивача не коригује.

Оцена 1 – неприлагођеност и неадекватност у тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Неадекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Неадекватност без корекције и у случају интервенције испитивача.

Партнерска усклађеност (x_{16}):

Дефиниција: партнерска усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, степен задовољства брачним односом, начин решавања брачних конфликта, емоционална експресија партнера, квалитет брачне комуникације.

Оцена 5 – висока усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Високо изражено задовољство у брачном односу, ефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Одличан ниво емоционалне експресије и усаглашености везане за емоционалне потребе партнера. Висок квалитет комуникације међу партнерима и висока кохезивност међу партнерима.

Оцена 4 – добра усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Изражено задовољство у брачном односу, углавном ефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Дobar ниво емоционалне експресије и усаглашености везане за емоционалне потребе партнера. Дobar квалитет комуникације међу партнерима и солидна кохезивност међу партнерима.

Оцена 3 – просечна усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Задовољство у брачном односу, углавном ефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Просечна кохезивност.

Оцена 2 – испотпросечна усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Испотпросечно задовољство у брачном односу, повремено неефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Испотпросечан ниво емоционалне експресије и усаглашености везане за емоционалне потребе партнера. Испотпросечан квалитет комуникације међу партнерима и кохезивности међу партнерима.

Оцена 1 – лоша усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Углавном незадовољство у брачном односу, углавном слабије ефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Незадовољавајући ниво емоционалне експресије и усаглашености везане за емоционалне потребе партнера. Незадовољавајући квалитет комуникације међу партнерима и кохезивности међу партнерима.

109. Психолози чланови комисије дају оцене кандидату споразумно консензусом, а у случају неслагања – гласањем. У случају неслагања чланова комисије, а уколико је број чланова комисије паран, у рад се укључује још један психолог и одлука о оцени кандидата доноси се одлуком већине.

110. Извештај се доставља у виду збирне оцене (број са две децимале), на основу којег се одређује категорија психолошке процене капацитета кандидата.

111. Интерпретацију, односно тумачење збирне оцене о кандидату, по потреби, могу дати само психолози за послени у центрима за психолошку процену и психолог из Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране, а по захтеву комисије која доноси одлуку о пријему кандидата. Организационим јединицама које обављају додатну психолошку процену доставља се посебан извештај о резултатима психолошке процене кандидата.

112. Интерпретација збирне оцене кандидата подразумева психолошко образложење о успешности кандидата и даје се усмено.

Надзор рада психолога који врше психолошку процену кандидата

113. Центар за психолошку процену и референт за селекцију Управе за кадрове дају предлоге и сугестије за унапређење психолошког испитивања кандидата Управи за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране и Управи за војно здравство Министарства одбране.

114. Циљ надзора рада психолога који врше психолошку процену кандидата јесте:

- (1) перманентна стандардизација и објективизација критеријума психолошке селекције;
- (2) утврдити потребе за едукацијом психолога у центрима за психолошку процену;
- (3) давати предлоге за унапређење процеса психолошке процене.

115. За рад центра за психолошку процену одговоран је начелник центра за психолошку процену. За координацију рада центара за психолошку процену одговоран је референт за селекцију Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране.

Начин саопштавања резултата

116. По завршеном психолошком испитивању, психолог може саопштити резултате кандидату, уколико он то захтева.

117. Интерпретација резултата саопштава се кандидату лично, речником који је за њега разумљив и примерен.

118. Интерпретацију резултата даје психолог члан комисије који је са кандидатом обавио индивидуално психолошко испитивање. Ако је кандидат малолетан, интерпретација може се саопштити родитељу или старатељу.

119. Кандидат нема право увида у резултате и оцене других кандидата.

Начин чувања података

120. Садржај и начин групног и индивидуалног испитивања, као и оцена и резултат кандидата представљају професионалну тајну.

121. Тестовни материјал може бити доступан искључиво психолозима на служби у центрима за психолошку процену.

122. За чување резултата психолошке процене задужени су центри за психолошку процену и дужни су да их чувају у електронској форми, у најмање две копије. Једна копија чува се у центру за психолошку процену која је обавила психолошку процену одређених категорија кандидата, а друга копија чува се у Центру за психолошку процену на Војномедицинској академији.

123. Сирови тестовни подаци кандидата са психолошке процене могу се користити у научне сврхе. Одобрење о коришћењу силових тестовних података доноси начелник Центра за психолошку процену на Војномедицинској академији. Сирови тестовни подаци не смеју садржати личне податке о кандидату, већ само податке о узорку.

ПСИХОЛОШКИ ПРОФИЛИ

Профил професионалних војника		
	Cut off скорови	Пондери
Н	оцена 1	0,03
Е		0,02
Д	оцена 1	0,03
О		0,02
Н		0,03
І		0,03
С		0,02
А		0,03
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,21
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,15
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		на 90
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,50
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ		оцена 1
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ		оцена 1
МОТИВАЦИЈА		оцена 1
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА		оцена 1
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ		оцена 1
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,29
УКУПНО		1
Овим профилом процењују се лица за: добровољно служење војног рока, пријем и обнову уговора професионалних војника и пријем у активну резерву.		

Профил за упис у војне школе		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,05
E		0,02
D	оцена 1	0,03
O		0,03
N		0,03
I		0,03
C		0,04
A		0,02
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,25
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,07
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,07
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,08
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,05
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,08
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,35
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за упис у Војну гимназију, на Војну академију и Медицински факултет Војномедицинске академије.		

Нижи командно-оперативни профил		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,05
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,01
N		0,05
I		0,03
C		0,03
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,24
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,10
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,30
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,10
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,02
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,14
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,46
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем професионалних војника на школовање за подофицира за Основни командно-штабни курс.		

Средњи командно-оперативни профил		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,05
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,01
N		0,04
I		0,02
C		0,03
A		0,03
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,24
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,08
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,08
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,02
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,10
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,08
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,36
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за: пријем на Командно-штабно усавршавање (тип каријере командно-оперативни и штабно-функционални), одређивање типова каријере (унапређење у чин мајора) и избор главних и првих подофицира.		

Виши командно-оперативни профил		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,03
D	оцена 1	0,02
O		0,04
N		0,03
I		0,02
C		0,03
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,21
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,10
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,30
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,10
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,01
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,18
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,49
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем на Генералштабно усавршавање (тип каријере командно-оперативни и штабно-функционални).		

Наставно-научни профил		
	Cut off скорови	Пондери
Н	оцена 1	0,03
Е		0,01
Д		0,01
О		0,05
Н		0,01
И		0,02
С		0,03
А		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,17
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,30
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,50
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,05
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,05
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,03
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,10
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,33
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за: пријем на Командно-штабно усавршавање и Генералштабно усавршавање (тип каријере наставно-научни), школовања и усавршавања 2. и 3. степена у грађанству и на Војној академији и Универзитету одбране.		

Управно-административни профил		
	Cut off скорови	Пондери
Н	оцена 1	0,05
Е		0,03
Д	оцена 1	0,01
О		0,04
Н		0,01
И		0,02
С		0,05
А		0,05
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,26
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,25
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,45
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,05
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,06
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,03
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,05
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,29
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за: пријем на Командно-штабно усавршавање и Генералштабно усавршавање (тип каријере људски ресурси, логистика), школовања и усавршавања 2. и 3. степена у грађанству и на Војној академији и Универзитету одбране.		

Профил обавештајних служби		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,03
N	оцена 1	0,05
I		0,05
C		0,03
A		-0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,26
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,05
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,05
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,10
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,10
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,04
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,34
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем у Војнообавештајну агенцију.		

Избор изасланика одбране и државних представника у иностранству		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,03
N		0,05
I		0,05
C		0,03
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,26
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,05
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,05
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,08
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,08
ПАРТНЕРСКА УСКЛАЂЕНОСТ	оцена 1	0,04
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,04
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,34
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за избор изасланика одбране и државних представника у иностранству.		

Профил службе безбедности		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,06
E		0,07
D	оцена 1	0,05
O		0,05
N	оцена 1	0,05
I		0,05
C		0,05
A		-0,02
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,40
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,04
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,04
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,04
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,04
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,04
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,20
УКУПНО		1
Овим профилом процењују се лица за пријем у Војнобезбедносну агенцију.		

Профил безбедносно-обавештајног типа каријере		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,04
E		0,04
D	оцена 1	0,02
O		0,03
N	оцена 1	0,04
I		0,04
C		0,04
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,26
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,06
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,04
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,10
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,20
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,04
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,10
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,20
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,64
УКУПНО		1
Овим профилом процењују се лица за пријем на Командно-штабно усавршавање и Генералштабно усавршавање (тип каријере безбедносно-обавештајни).		

Профил специјалних јединица		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,05
D	оцена 1	0,05
O		0,01
N	оцена 1	0,05
I		0,05
C		0,05
A		-0,05
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,34
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,10
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,30
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,10
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,06
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,05
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,05
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,36
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем у специјалне јединице, извиђачко-диверзантске јединице и против-терористичке јединице (не односи се на Војну полицију и Гарду).		

Профил специјалних јединица		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,05
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,01
N		0,05
I		0,03
C		0,03
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,24
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,15
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,15
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,30
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,10
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,02
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,14
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,46
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем у Гарду, Војну полицију и за возаче.		

Профил пилота		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,01
D	оцена 1	0,07
O		0,05
N		0,07
I		0,05
C		0,05
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,34
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,10
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 95	0,35
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,45
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,03
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,02
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,01
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,05
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,21
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем на Војну академију – смер авијација, избор пилота, чланова посаде и падобранаца.		

Профил мултинационалних операција		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,01
D	оцена 1	0,05
O		0,01
N	оцена 1	0,05
I		0,05
C		0,04
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,25
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,15
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,35
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,05
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,10
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,05
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,40
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за упућивање у мултинационалне операције.		

Извештај о завршној процени кандидата

1. Име и презиме кандидата _____

2. ЈМБГ _____

3. Кандидат је задовољио опште услове за учествовање у селекцији

ДА

НЕ

Потпис _____

4. Кандидат је задовољио критеријуме знања страног језика

ДА

НЕ

Број бодова _____

Потпис _____

5. Кандидат је задовољио критеријуме теста знања

ДА

НЕ

Број бодова _____

Потпис _____

6. Кандидат је задовољио критеријуме физичке процене

ДА

НЕ

Број бодова _____

Потпис _____

7. Кандидат је задовољио критеријуме психолошке процене

ДА

НЕ

Број бодова _____

Потпис _____

8. Кандидат је задовољио критеријуме медицинске процене

ДА

НЕ

Потпис _____

9. Кандидат је задовољио критеријуме безбедносне процене

ДА

НЕ

Потпис _____

10. Кандидат је освојио укупан број бодова

11. Кандидат је на листи _____

Чланови комисије:

САДРЖАЈ

	Страна
253. Одлука о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије	149

МИНИСТАРСТВО ОДБРАНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
„Службени војни лист“, 11000 Београд, Бирчанинова 5
Главни и одговорни уредник Нада Сибинчић, проф.
Телефони: 011/3201–979 (23–979) и 011/3203–369 (32–369)
Телефон/факс: 011/3000–200
Штампа: Војна штампарија „Београд“, Београд, Ресавска 40б

